
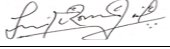


Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales

| No. | Objetivos estratégicos institucionales | Compromisos gerenciales | Indicador | Fecha inicio-fin dd/mm/aa | Actividades | Peso ponderado | Avance | |
|--|---|--|---|---------------------------|---|----------------|--|---|
| | | | | | | | % cumplimiento programado a 1er semestre | % cumplimiento programado a 2° semestre |
| Pilar 1. Productividad Social | | | | | | | | |
| 1 | - Promover la adopción de prácticas empresariales, responsables y sostenibles que contribuyan al desarrollo social, ambiental y económico en las empresas y los diferentes grupos de interés | Cumplir con las metas establecidas en la planeación estratégica institucional. Dirección de Jurisdicción Societaria II | % Cumplimiento de la Metrica del Indicador | 01/01/2026 al 31/12/2026 | Gestionar los indicadores de gestión cargo del área: - Mantener los tiempos definidos para la admisión de demandas | 20% | 50% | 50% |
| | | | % Cumplimiento de la Metrica del Indicador | | Gestionar los indicadores de gestión a cargo del área: - Mantener los tiempos de sentencias (tiempos del proceso) | 20% | 50% | 50% |
| | | | % Cumplimiento de la Metrica del Indicador | | Cumplir con el indicador de proporción de procesos que fueron admitidos en el término legal | 20% | 50% | 50% |
| 2 | - Consolidar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación | Validar la información de la red de conocimiento y de los inventarios de conocimiento tácito, de los servidores públicos adscritos al equipo de trabajo, de conformidad con el proyecto estratégico "Dinamización de conocimiento y la innovación" | Actividades desarrolladas / Actividades programadas | 01/01/2026 al 31/12/2026 | Validar la información de la red de conocimiento de la dependencia | 5% | 30% | 70% |
| | | | Actividades desarrolladas / Actividades programadas | | Validar la información de los inventarios de conocimiento tácito de la dependencia | 5% | 30% | 70% |
| Pilar 2. Construcción de integridad | | | | | | | | |
| 3 | - Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos | Promover y vigilar la participación conjunta del Gerente Público y sus colaboradores, en cada una de las actividades programadas, en relación con el código de integridad y la apropiación de los valores que nos caracterizan como servidores públicos. | Actividades desarrolladas / Actividades programadas | 01/01/2026 al 31/12/2026 | - Adelantar la sensibilización a los integrantes del equipo, relacionada con la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses) y participar activamente en las secciones programadas para vigencia - Promover la participación de un miembro de la Delegatura, Intendencias regionales o Direcciones para la consolidación del Plan de Gestores de Integridad 2026 - Participar activamente en la Evaluación de la apropiación de la política de integridad (Valores, pilares de gestión y conflictos de intereses) | 10% | 30% | 70% |
| Pilar 3. Gestión Cultural | | | | | | | | |
| 4 | - Fortalecer entornos de trabajo adaptables a las nuevas realidades que buscan el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo mecanismos de inclusión social y espacios colaborativos | Consolidar el modelo de apropiación cultural de la Superintendencia de Sociedades mediante un proceso secuencial de diagnóstico, intervención, sistematización y seguimiento, articulado con los procesos transversales de liderazgo, gestión del conocimiento, bienestar, prevención del riesgo psicosocial, equidad y clima organizacional, orientado a fortalecer conductas culturales estratégicas, reducir brechas entre áreas y promover un desempeño institucional sostenible y corresponsable. | Actividades desarrolladas / Actividades programadas | 01/01/2026 al 31/12/2026 | Promover trimestralmente mínimo una actividad/espacio que contribuya al fortalecimiento de la articulación de la cultura organizacional en elementos como la conciliación de vida personal, familiar y laboral; la gestión de conocimiento y la cultura de alto rendimiento Promover los espacios de intervención de Clima y cultura laboral de acuerdo con los resultados de la aplicación de la encuesta GPTW 2026 | 10% | 30% | 70% |
| Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos | | | | | | | | |
| 5 | - Utilizar y apropiar nuevas tecnologías de la información para fortalecer la gestión institucional | Abordar y gestionar elementos del liderazgo Institucional como estilo adoptado por la Superintendencia y de acuerdo con las variables de resultados de Clima Laboral GPTW | Actividades desarrolladas / Actividades programadas | 01/01/2026 al 31/12/2026 | Promover el desarrollo del curso de liderazgo transformacional en sus equipos de trabajo, mediante la plataforma CESS. -Aplicar y documentar la gestión realizada alrededor de los conceptos aprendidos en el curso de liderazgo transformacional, los resultados de la medición de riesgo psicosocial y resultados de la medición de Great Place to Work | 10% | 30% | 70% |
| Total | | | | | | 100% | | |


Firma del Superior Jerárquico
-Jorge Eduardo Cabrera Jaramillo
-Superintendente Delegado Delegatura de Procedimientos Mercantile


Firma del Gerente Público
-Luis Fernando Romero Gil
-Cargo Director de Jurisdicción Societaria II

| | |
|-----------------|--------------------------|
| FECHA | 18/03/2026 |
| VIGENCIA | 01/01/2026 al 31/12/2026 |